

여성의 노동이동과 일자리의 질

박진희*

본 연구는 한국노동패널 4차-8차자료를 이용하여 5년 동안 임금근로자로 머물러 있던 여성의 직장이동 실태와 그 직장이동이 일자리의 질을 개선여부와 직장이동을 통해 일자리의 질을 개선시키는 결정요인에 대해 다항로짓분석을 이용하여 분석하였다. 이 연구의 주요한 연구결과는 노동시장을 이탈하지 않고 노동시장경력을 쌓아가는 여성 임금근로자의 직장이동은 남성과 마찬가지로 더 나은 일자리의 탐색과정이거나 소위 직업능력이 취약한 계층의 낮은 일자리 질 간의 빈번한 이동이라는 것을 밝혔다. 아울러 연령이 낮을수록, 제조업일수록, 사무직일수록, 상용근로자일수록 일자리 질 상향이동의 가능성이 높게 나타났다.

1. 문제제기

최근 남성의 노동시장 퇴출 현상과 맞물려 여성의 노동시장으로의 진입이 지속적으로 이루어지면서 여성인력활용이 점점 더 중요해지고 있다. 통계청의 '고용동향' 자료에 따르면, 남성의 경제활동참가율은 2004년 75%에서 2006년 74.1%로 꾸준한 감소를 보이고 있는 가운데, 여성의 경제활동참가율은 2004년 49.9%에서 2006년 50.3%로 지속적으로 증가를 보이고 있다. 특히 30~40대의 경우 남성은 경제활동참가율이 지속적으로 감소하고 있는 반면, 여성의 경제활동참가율은 해를 거듭할수록 높아지고 있다¹⁾.

여성의 경제활동참가의 증가는 여성이 과거와 비교하였을 때 취업 또는 실업에서 비경제활동인구로 이어지는 경로가 점차 줄어들고 있음을 간접적으로 확인하는 지표이다.

한국노동패널자료를 이용하여 여성의 경제활동상태별 이동행태를 보면, 전년도 취업 또는 실업에서 다음 년도 비경제활동인구화 하는 여성 인구는 매년 줄어들고 있다(298명->271명->245명)²⁾.

* 국회도서관 입법정보연구원

- 1) 남성 30~40대의 경제활동참가율은 2005~2006년 동안 0.16%p 감소한 반면, 여성은 30~40대의 경제활동참가율이 2005~2006년 동안 1.29%p 높아졌다(통계청).
- 2) 반대로, 전년도 취업 또는 실업에서 다음연도 비경제활동인구화하는 남성인구는 139명->142명->148명으로 꾸준히 증가를 보이고 있다.

또한 미혼의 경우 여성경제활동참가율은 연령대와 무관하게 80% 전후의 수준에서 지난 20년간 안정적으로 유지되고 있다는 것(김혜원, 2006)을 고려할 때 여성이 노동시장을 이탈하는 경우는 결혼과 출산 때문이다. 결혼과 출산이 여성의 취업상태유지가능성을 대폭 떨어뜨리며, 자녀양육부담 역시 취업상태 유지가능성을 하락시키는 역할을 하기 때문이다. 그런데 자녀가 영유아기인데도 취업상태를 유지한 여성의 경우 3년 후에도 취업상태를 계속 유지할 확률이 80%이상의 수준까지 높아진다는 점에서 노동시장에서의 경력은 여성을 계속 노동시장에 머무르게 하는데 중요한 역할을 한다(김혜원, 2006). 노동시장을 이탈하지 않는 여성의 경우 노동시장 진입초기에 인적자본에 대한 투자를 하는 경향이 있고, 결과적으로 더 나은 임금 또는 일자리를 가져야한다는 측면에서 남성과 구별되지 않는다(Light&Ureta, 1990)는 것을 의미한다. 이러한 사실은 노동시장에 진입하여 결혼과 출산에 의해 노동시장에서 이탈하지 않은 여성의 경우 그들의 노동이동은 남성과 마찬가지로 자신에게 적합한 일자리를 찾아가기 위한 효율적인 활동일 수 있다 것을 말해준다. 그렇다면 실제로 일정기간 동안 실업을 경험하지 않은 노동이동 즉, 직장이동을 한 여성은 직장이동을 통해 더 나은 일자리로 이동하는가 또는 더 나은 일자리를 얻기 위해 직장이동을 하는가에 대해 살펴볼 필요가 있다.

본 논문은 한국노동패널 자료를 이용하여 2001년(4차년도 조사자료)~2005년(8차년도 조사자료) 동안 임금근로자로 머물러 있던 여성근로자의 직장이동 실태와 그 직장이동이 일자리의 질을 개선시키는데 대해 살펴보고자 한다. 또한 직장이동을 통해 일자리의 질을 개선시키는 요인이 무엇인가에 대해 분석하고자 한다.

II. 선행연구

여성 노동이동에 대한 국내연구는 많지 않다. 주로 노동력 전체의 노동이동의 실태를 다루면서 여성의 노동이동형태가 남성과 달리 취업에서 비경제활동인구화하는 비율이 높다는 사실을 언급하는 정도이다. 여성의 노동이동을 본격적으로 다룬 연구는 김종숙·박수미(2003)의 연구를 들 수 있다. 그들은 경제활동인구조사와 한국노동패널자료를 이용하여 여성 노동이동의 실태를 살펴보고 있다. 그들은 취업자의 취업지속성이 높은 것과 동시에 비경제활동인구의 상태지속성이 높다는 여성 경제활동인구의 양극화 현상을 여성노동이동의 특징으로 밝히고, 이에 따라 여성인력활용에 관한 고용정책이 실업자 위주의 정책에서 취업자와 비경제활동인구를 중심으로 재편되어야 한다는 제안을 하고 있다. 이러한 연구결과 및 정책제안은 여성인력활용을 위해 출산, 육아 등의 부담을 덜어주는 차원의 정책적 논의에서 벗어나 취업지속여성에 대한 정책을 촉구하고 있다는 점에서 높이 평가할 수 있다. 그러나 1998년~2002년 기간 동안 취업상태를 지속하고 있는 여성근로자의 노동이동행태에 대한 심도있는 분석을 하지 않은 채 여성근로자의 노동이동이 빈번하지 않으며, 이동이 일어날 경우 노동시장 안팎으로의 이동일 뿐 노동시장내에서의 이동이 미미하다는 결론을 도출하고 있어 아쉬움으로 남는다.

따라서 본 연구는 취업을 지속하고 있는 여성 중 5년 동안 임금근로자로 머물러있었던 여성근로자만을 분석대상으로 하여 이들의 실업상태를 거치지 않는 노동이동 즉 직장이동의 실태를 살펴보고자 한다.

한편, 노동이동과 일자리 질에 대한 연구는 주로 실업을 경험한 후 재취업하는데 있어서 얼마나 안정적인 일자리에 취업하는가에 초점을 맞추고 있다. 강철화·유정아(2004)는 한국노동패널 4차년도 자료를 이용하여 재취업의 고용형태와 임금수준을 기준으로 고용의 질을 정의한 후 다중회귀분석과 이항로짓분석을 활용하여 재취업자 고용의 질에 영향을 미치는 요인들을 분석하였다. 주된 결과는 전직장의 특성이 재취업자의 고용형태와 임금수준에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 미취업기간이 길수록 비정규직으로의 취업확률이 높고 임금수준은 더 낮다는 것을 밝혔다. 특히 여성, 저학력자 등 취약계층이 실업 후 재취업의 경로로 이행하는데 있어 낮은 고용의 질이 지속될 가능성이 높음을 지적하고 있다. 이들의 연구는 고용의 질이라는 측면을 각각 고용안정과 임금으로 구분하고 있으나 고용이 불안정하다거나 임금이 낮다는 것만으로 고용이 질이 낮다고는 할 수 없다.

고용의 질에 관한 연구는 ILO에서 ‘괜찮은 일자리’에 대한 지표 발표 이후 일자리의 질에 대한 논의가 등장하고 있다. 방하남·이상호(2004)는 한국노동패널 5차년도 자료를 이용하여 좋은 일자리를 임금이라는 경제적 척도와 직업위세라는 사회적 척도, 그리고 직무만족도라는 심리적 주관적 척도를 결합하여 정의하였다. 척도의 결합방식은 요인분석방법을 이용하였으며, 그 결과 산출된 요인점수를 이용하여 모든 일자리를 나쁜 일자리에서 좋은 일자리에 이르는 4개의 서열범주로 분류하였다. 그들은 이렇게 정의된 일자리 질의 개념을 이용하여 개인들이 상대적으로 좋은 일자리 범주에 속할 확률의 결정요인과 효과를 추정하였다. 주요 연구결과는 좋은 일자리에서 성별, 학력별, 연령별로 분포의 차이를 보이고 있으며, 좋은 일자리에 취업할 확률은 근로생애의 연령단계에 따라서 변화를 보이며 그러한 생애패턴이 성별로 서로 상이하다는 것을 보였다.

Shumit(2005)는 1979년과 2004년간에 창출된 일자리가 얼마나 좋은 일자리인지를 분석하면서 CPS 자료를 이용하여, 좋은 일자리를 시간당 16달러이상 임금을 받는 일자리 이면서 고용주가 제공하는 건강보험과 연금을 제공하는 일자리로 정의하여 분석하였다. 분석결과 1979년과 2004년의 좋은 일자리 비중은 전체 일자리의 1/4정도로 비슷한 수준이었으나 근로자의 인적자본의 개선을 통제한 후에는 70년대 말보다 더 높은 학력, 더 높은 연령의 인적자본을 가진 근로자가 좋은 일자리에 분포하고 있었으며, 25년전에 비해 25~30%정도 더 적은 좋은 일자리가 창출되고 있음을 보였다.

좋은 일자리에 대한 정의는 연구자마다 다르지만 공통적인 것은 적정임금과 사회보장을 제공하는 일자리로 정의할 수 있겠다. 따라서 본 연구에서는 월평균임금이 중위임금수준 이상이면서 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험 등 각종 보험이 제공되는 일자리를 ‘좋은 일자리’로 정의하였다.

III. 분석자료, 변수 및 분석모형

1. 분석자료

본 연구를 위해 사용한 분석자료는 「한국노동패널자료(KLIPS)」 제4차~제8차년도 조사 자료이다. 한국노동패널자료는 비 농촌지역에 거주하는 전 가구의 표본가구를 대상으로 1998년 1차 조사가 시작된 이래 현재 8차 조사(2005년)까지 수행되었다. 한국노동패널의 조사자료는 개인의 인적, 가구적 특성을 비롯하여 취업여부 및 취업특성, 직업훈련 및 자격증에 관한 정부 등 자세한 정보를 포함하고 있다. 특히 생애에 걸친 개인의 직업이력을 상세하게 파악할 수 있는 직업력자료가 제공되고 있어 개인의 노동이동을 파악하는데 가장 적합한 자료이다.

본 연구에서는 여성의 실업을 경험하지 않은 직장이동(Job-to-Job)의 실태와 일자리 질 개선여부를 살펴보기 위해 4차년도 조사부터 8차년도 조사까지의 5년 동안 임금근로자로 취업하고 있는 여성의 개인 자료와 직업력 자료를 결합하여 최종 표본 수 729명을 추출하였고, 이들을 분석대상으로 하였다.

2. 분석변수 정의 및 측정

가. 종속변수

본 논문은 여성근로자의 직장이동 실태와 그 직장이동이 일자리의 질을 개선시키는지의 여부, 직장이동을 통해 일자리의 질을 개선시키는 요인이 무엇인가에 대해 분석하는 것을 목적으로 하기 때문에 이 글에서 종속변수는 직장이동의 유형과 일자리 질 개선여부이다. 첫 번째 직장이동의 유형은 4차년도 조사시기인 2001년의 일자리 현황을 기준으로 8차년도 조사시기인 2005년의 일자리 현황과 비교하여 직장이동 여부 및 산업과 직종변화를 동반한 직종이동 여부를 구분한 것이다.

직장이동여부는 4차~8차년도 조사자료의 취업년월이 다른 경우를 직장을 바꾼 근로자로 식별하였고, 산업과 직종변화를 동반한 직종이동 여부는 4차년도 조사자료와 8차년도 조사자료의 산업과 직종의 비교를 통하여 산업내·직종내 직장이동, 산업내·직종간 직장이동, 산업간·직종내 직장이동, 산업간·직종간 직장이동으로 구분하였다.

두 번째 종속변수인 일자리 질 개선 여부는 2001년의 일자리 현황을 기준으로 8차년도 조사시기인 2005년의 일자리 현황과 비교하여 일자리의 질 개선 상태를 낮은 일자리 질 유지 이동, 일자리 질 하향이동, 일자리 질 상향이동, 높은 일자리 질 유지 이동으로 구분하여 분석에 활용하였다. 여기서 일자리 질은 2001년, 2005년 각각 여성 일자리의 중위임금(2001년 100만원, 2005년 130만원)을 초과하는 일자리이면서 사회보험이 제공되는 일자리를 ‘좋은 일자리’로 정의하였고 그렇지 않은 일자리를 ‘나쁜 일자리’로 정의하였다.

2001년 나쁜 일자리에서 2005년 좋은 일자리로 이동한 경우를 ‘일자리 질 상향이동’으로, 2001년 좋은 일자리에서 2005년 좋은 일자리로 이동한 경우를 ‘높은 일자리 질 유지이동’, 2001년 나쁜 일자리에서 2005년 나쁜 일자리로 이동한 경우를 ‘낮은 일자리 질 유지이동’, 2001년 좋은 일자리에서 2005년 나쁜 일자리로 이동한 경우를 ‘일자리 질 하향이동’으로 칭하였다.

나. 독립변수

본 연구에서 활용되는 독립변수들은 연령, 학력 등 근로자 개인의 속성과 전직장의 사업체 특성 변수, 직업훈련 및 자격관련 변수들이다.

먼저, 근로자 개인의 속성에 따른 직장이동의 유무 및 직장이동의 유형, 일자리 질 개선여부 등의 차이를 살펴보기 위해 더미변수화 하여 활용하였다. 구체적으로 연령은 29세 이하, 30-55세, 55세 이상으로 구분하여 55세이상을 기준범주로 하여 더미변수를 구축하였다. 학력은 고졸이하와 전문대졸 이상으로 구분하여 전문대졸 이상을 기준범주로 하여 더미변수화하였다. 혼인상태는 2001년부터 2005년의 기간 동안 미혼에서 결혼, 유배우자 기혼에서 무배우자 기혼으로 혼인상태가 변한 경우와 그렇지 않은 경우로 구분하여 변하지 않은 경우를 기준범주로 더미변수화하였다.

다음으로 전직장의 사업체 특성이 직장이동 및 직장이동유형, 일자리 질 개선여부 등에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보기 위해 4차년도에 종사하였던 직종의 특성을 더미변수화하여 변수에 포함시켰다. 구체적으로 4차년도에 종사하였던 산업과 직종, 기업규모, 종사상의 지위, 근속년수를 더미변수화하였고, 이들 특성과 함께 로그임금을 포함시켰다. 이 중 4차년도의 근속년수는 4차년도의 일자리의 취업종료를 파악하기 위해 직업력 자료를 이용하여 4차년도 일자리의 취업종료년월을 파악하여 산정하였다.

셋째, 직업훈련과 자격이 직장이동에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 4차년도 조사자료를 기준으로 4차년도 당시 직업훈련이수여부와 자격증보유여부를 독립변수에 포함시켰다.

마지막으로 직장이동이 일자리 질 개선을 위한 이동인지를 살펴보기 위해 4차년도 일자리 질에 관한 변수를 포함시켰다.

<표1> 변수정의

변수명		변수의 정의 및 측정	
종속 변수	직장이동유형(1)	(기준범주: 직장유지) (1)산업내·직종내 직장이동 (2)산업내·직종간 직장이동 (3)산업간·직종내 직장이동 (4)산업간·직종간 직장이동	
	일자리 개선(2)	(기준범주: 낮은일자리 질 유지 및 일자리 질 하락이동) (1) 일자리 질 상향이동 (2) 높은 일자리 질 유지 이동	
독립 변수	인 적 특 성	청년층	연령이 29세 미만이면 1, 아니면 0. (기준범주 : 55세 이상)
		중장년층	연령이 30세 ~ 54세이면 1, 아니면 0.(기준범주 : 55세 이상)
		저학력	학력수준이 고졸이하면 1, 아니면 0 (기준범주: 전문대이상 고학력)
	이 전 직 장 특 성	농림어업, 광업, 건설, 전기가 스수도업, 운수창고통신업	전직장이 농림어업, 광업, 건설, 전기가스수도업, 운수창고통신업이면 1, 아니면 0 (기준범주: 제조업)
		도소매음식숙박업	도소매음식숙박업이면 1, 아니면 0 (기준범주: 제조업)
		금융보험 및사업서비스업	금융보험 및사업서비스업이면 1, 아니면 0 (기준범주: 제조업)
		사회 및 개인서비스업	사회 및 개인서비스업이면 1, 아니면 0 (기준범주: 제조업)
		전문가, 관리직, 준전문직	전문가, 관리직, 준전문직이면 1, 아니면 0 (기준범주: 단순노무 및 농 림어업숙련자)
		사무직	사무직이면 1, 아니면 0 (기준범주: 단순노무 및 농림어업숙련자)
		서비스직	서비스직이면 1, 아니면 0(기준범주: 단순노무 및 농림어업숙련자)
		판매직	판매직이면 1, 아니면 0 (기준범주: 단순노무 및 농림어업숙련자)
		기능직	기능직이면 1, 아니면 0 (기준범주: 단순노무 및 농림어업숙련자)
		장치, 기계조립 및 조작자	장치, 기계조립 및 조작자이며 1, 아니면 0(기준범주: 단순노무 및 농 림어업숙련자)
		상용근로자	상용근로자이면 1, 아니면 0 (기준범주: 임시, 일용근로자)
		중소규모	사업체규모가 300인 미만이면 1, 아니면 0(기준범주: 대규모)
		3년 이내 근속	4차년도 일자리에서 3년 이내 근속이면 1, 아니면 0.(기준범주, 3년 이상 근속)
		로그임금	4차년도 일자리의 로그임금
		직업훈련이수	4차조사년도에서 직업훈련이수는 1, 아니면 0
		자격증 유무	4차조사년도에서 자격증 소지자며 1, 아니면 0.
노 동 이 관	4차조사년도의 일자리 질 (독립변수1 추정시)	4차년도 일자리 질이 높으면 1, 아니면 0	
	산업내·직종내 직장이동	산업내·직종내 직장이동이면 1, 아니면 0(기준범주: 직장유지)	
	산업내·직종간 직장이동	산업내·직종간 직장이동이면 1, 아니면 0(기준범주: 직장유지)	
	산업간·직종내 직장이동	산업간·직종내 직장이동이면 1, 아니면 0(기준범주: 직장유지)	
	산업간·직종간 직장이동	산업간·직종간 직장이동이면 1, 아니면 0(기준범주: 직장유지)	
직장이동 횟수 (독립변수2 추정시)	2001년 ~ 2005년의 기간 동안 직장을 이동한 횟수		

3. 분석모형

여성근로자의 직장이동유형과 일자리질 개선 및 일자리질 개선에 미치는 요인분석을 위해 다항 로짓모형(multinomial logit model)을 이용한다. 다항로짓모형은 이항로짓모형의 연장형태로서 독립변수들이 비서열적인 종속변수의 범주에 속할 확률을 추정할 때 사용할 수 있다.

다항로짓모형의 모형식은 다음과 같다.

$$\log\left[\frac{\text{Prob}(y=j)}{\text{Prob}(y=J)}\right] = \sum_{k=1}^K \beta_{jk} \cdot X_k$$

여기서 $j=1,2,\dots,J$ 는 종속변수의 범주를, $k=1,2,\dots,K$ 는 독립변수 수이며, 각각의 로짓은 별개의 상수항과 회귀계수를 가진다.

IV. 분석결과

1. 여성의 직장이동 실태

<표2>는 여성임금근로자의 직장이동을 인적·사업체특성별로 살펴본 것이다.

전체적으로 직장유지 근로자와 직장이동 근로자의 비중은 각각 51.3%, 48.7%로 비슷한 가운데 직장 유지근로자의 비중이 다소 높게 나타났다.

연령계층별로 보면, 청년층일수록 직장이동의 비중이 높게 나타나고, 50세 이상은 직장유지 비중이 높게 나타났다. 이와 유사하게 기준년도 일자리의 근속년수가 3년 미만인 근로자의 경우 직장이동을 하는 비중은 98.0%로, 이들의 직장이동이 보다 나은 일자리를 찾기 위한 일자리 탐색과정일 가능성이 높다.

학력별로 보면, 중졸, 고졸의 경우는 직장이동 근로자의 비중이 높은 반면, 전문대 이상의 고학력자의 경우 직장유지 근로자의 비중이 높게 나타났다. 이는 저학력 근로자의 일자리가 불안정하기 때문인 것으로 보인다. 종사상 지위별로도 일자리가 불안정한 임시·일용근로자의 직장이동의 비중이 높게 나타나고 있다.

산업별로는 제조업과 도소매 및 음식숙박업에 종사하는 근로자가 직장을 이동하는 비중이 높게 나타나 제조업, 도소매 및 음식숙박업의 경기부진의 영향이 있는 것으로 판단된다. 직종별로도 제조업, 도소매 및 음식숙박업과 관련된 직종 종사자 즉, 서비스종사자, 판매종사자, 장치·기계조립조작자의 직장이동의 비중이 높게 나타났다.

산업과 직종변동의 동반여부에 따라 직장이동을 유형화할 수 있다. 이 글에서는 산업내·직종내 직장이동, 산업내·직종간 직장이동, 산업간·직종내 직장이동, 산업간·직종간 직장이동으로 구분하였다. 산업과 직종을 바꾸어 직장을 옮기는 근로자는 직장이동이전에 축적한 기업특수적인 숙련

의 손실을 경험할 가능성이 크다(이병희, 2005).

2001년~2005년의 기간 동안 직장이동을 한 여성근로자의 직장이동유형을 보자.

전반적으로 직장이동을 하는 여성 근로자의 67.3%가 산업간·직종간 직장이동을 하고 있는 것으로 나타나 여성이 남성에 비해 산업간·직종간 직장이동을 더 빈번하다는 연구결과(이병희, 2005)를 지지한다.

연령별로는 젊을수록 산업간·직종간 직장이동의 비중이 높은 반면, 나이가 들수록 산업내·직종내 직장이동 또는 산업간·직종내 직장이동의 비중이 높게 나타났다. 이러한 현상은 청년기에는 산업간·직종간 이동을 통해 일자리를 탐색하다가 적합한 일자리를 찾게 되면 보다 나은 근로조건을 찾아 직종내 직장이동을 하는 근로생애에 걸친 노동이동모델을 제시한 Neal(이병희, 2005에서 재인용)의 견해를 지지하는 결과이다.

학력별로는 학력수준이 높아질수록 산업간·직종간 직장이동의 비중이 높아지는 반면, 학력수준이 낮아질수록 산업내·직종내 직장이동의 비중이 높아진다. 이는 학력수준이 높을수록 일반적 숙련이 클 가능성이 높다는 것과 고학력자의 상당부분이 젊은 여성 근로자³⁾여서 일자리 탐색과정에 있을 가능성이 높기 때문에 이러한 결과가 나타난 것으로 보인다.

산업별로는 직장이동을 경험한 농림어업및광업에 종사하는 여성 근로자 중 66%가 산업내·직종내 직장이동의 유형을 보였고, 나머지 산업에서는 산업간·직종간 직장이동의 비중이 높게 나타났다. 직종별로도 산업간·직종간 직장이동의 비중이 높게 나타난 가운데 서비스직 종사자 중 직장이동을 한 여성 근로자의 42%가 산업간·직종내 직장이동을 한 것으로 나타났고, 기능직 종사자 중 직장이동을 한 여성 근로자의 29%가 산업내·직종내 이동을 하였다.

그렇다면 이러한 여성의 직장이동의 행태가 일자리 질을 증가시키는지 살펴보자. ‘좋은 일자리’는 중위임금(4차년도 100만원, 8차년도 130만원)과 사회보험이 제공되는 일자리이다.

<표3>에서 보는 바와 같이 직장이동 여성근로자의 70%가 낮은 일자리 질 유지 이동이었다. 이러한 상황은 노동시장에 좋은 일자리가 얼마나 많이 존재하는 지에 영향을 받는다. 제4차 조사년도에서 ‘좋은 일자리’의 비중은 19.6%에서 제8차 조사년도에서는 29.6%로 증가하였으나 좋은 일자리의 비중은 낮은 편에 속한다. 여성근로자 중 상향이동의 비중은 17.5%로 직장이동 근로자 일부는 일자리 질을 개선하는 방향으로 이동하였다. 상향일자리 이동을 한 직장이동 유형은 산업간·직종간 이동의 비중이 높았고, 낮은 일자리 질 직장이동 유형도 산업간·직종간 이동이 높게 나타났다.

이상의 분석결과는 여성 임금근로자의 직장이동은 보다 나은 일자리를 찾기 위한 일자리 탐색과정과 노동이 불안정한 일부 여성 임금근로자가 노동시장에서의 지위가 낮은 일자리에 빈번하게 이동하는 두가지 형태가 공존하고 있음을 확인시켜준다.

3) 분석표본에서 고학력자 중 20대의 비중은 62.3%, 30대의 비중은 25.4%으로 고학력자 대부분이 젊은 층에 속하였다.

<표2> 인적·사업체 특성별 직장이동

(단위: 명, %)

	전체	직장유지	직장 이동				검정 통계량	
			산업내, 직종내	산업간 직종내	산업내, 직종간	산업간, 직종간		
	729	374 (51.3)	355 (48.7)	26 (3.6)	65 (8.9)	25 (3.4)	239 (32.8)	
29세 이하	262	123 (46.9)	139 (53.1)	8 (3.1)	19 (7.3)	14 (5.3)	98 (37.4)	$\chi^2=33.1$ p<.033
30~39세	185	90 (48.6)	95 (51.4)	7 (3.8)	22 (11.9)	1 (0.5)	65 (35.1)	
40~49세	192	110 (57.3)	82 (42.7)	7 (3.6)	16 (8.3)	5 (2.6)	54 (28.1)	
50~59세	67	35 (52.2)	32 (47.8)	1 (1.5)	7 (10.4)	5 (7.5)	19 (28.4)	
60세 이상	23	16 (69.6)	7 (30.4)	3 (13.0)	1 (4.3)	0 (0.0)	3 (13.0)	
초졸 이하	109	63 (57.8)	46 (42.2)	5 (4.6)	10 (9.2)	5 (4.6)	26 (23.9)	$\chi^2=44.6$ p<.000
중졸	107	43 (40.2)	64 (59.8)	8 (7.5)	14 (13.1)	5 (4.7)	37 (34.6)	
고졸	269	114 (42.4)	155 (57.6)	9 (3.3)	32 (11.9)	9 (3.3)	105 (39.0)	
전문대졸	92	55 (59.8)	37 (40.2)	2 (2.2)	4 (4.3)	4 (4.3)	27 (29.3)	
대졸 이상	152	99 (65.1)	53 (34.9)	2 (1.3)	5 (3.3)	2 (1.3)	44 (28.9)	
상용	525	301 (57.3)	224 (42.7)	15 (2.9)	40 (7.6)	16 (3.0)	153 (29.1)	$\chi^2=30.5$ p<.000
임시	132	47 (35.6)	85 (64.4)	6 (4.5)	14 (10.6)	6 (4.5)	59 (44.7)	
일용	72	26 (36.1)	46 (63.9)	5 (6.9)	11 (15.3)	3 (4.2)	27 (37.5)	
농림어업광업	8	5 (62.5)	3 (37.5)	2 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (12.5)	$\chi^2=93.1$ p<.000
제조업	187	93 (49.7)	94 (50.3)	12 (6.4)	12 (6.4)	6 (3.2)	64 (34.2)	
전기가스수도업	1	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
건설업	17	9 (52.9)	8 (47.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (47.1)	
도소매및음식숙박업	174	55 (31.6)	119 (68.4)	3 (1.7)	35 (20.1)	7 (4.0)	74 (42.5)	
운수창고통신업	21	15 (71.4)	6 (28.6)	0 (0.0)	1 (4.8)	1 (4.8)	4 (19.0)	
금융보험및사업서비스업	86	44 (51.2)	42 (48.8)	3 (3.5)	3 (3.5)	5 (5.8)	31 (36.0)	
개인공공서비스업	235	152 (64.7)	83 (35.3)	6 (2.6)	14 (6.0)	6 (2.6)	57 (24.3)	

<표2> 계속

	전체	직장유지	직장 이동	직장 이동				검정 통계량
				산업내, 직종내	산업간 직종내	산업내, 직종간	산업간, 직종간	
관리자,전문가,준전문가	165	99 (60.0)	66 (40.0)	3 (1.8)	10 (6.1)	2 (1.2)	51 (30.9)	χ^2 =145.6 p<.000
사무종사자	165	100 (60.6)	65 (39.4)	4 (2.4)	7 (4.2)	13 (7.9)	41 (24.8)	
서비스종사자	106	37 (34.9)	69 (65.1)	1 (0.9)	29 (27.4)	2 (1.9)	37 (34.9)	
판매종사자	64	18 (28.1)	46 (71.9)	0 (0.0)	7 (10.9)	0 (0.0)	39 (60.9)	
농림어업숙련직	5	4 (80.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
기능원	79	48 (60.8)	31 (39.2)	9 (11.4)	3 (3.8)	1 (1.3)	18 (22.8)	
조작조립원	60	23 (38.3)	37 (61.7)	3 (5.0)	7 (11.7)	1 (1.7)	26 (43.3)	
단순노무직	85	45 (52.9)	40 (47.1)	5 (5.9)	2 (2.4)	6 (7.1)	27 (31.8)	
근속 3년 이내	245	5 (2.0)	240 (98.0)	19 (7.8)	32 (13.1)	20 (8.2)	169 (69.0)	χ^2 =371.4 p<.000
근속 3년 이상	484	369 (76.2)	115 (23.8)	7 (1.4)	33 (6.8)	5 (1.0)	70 (14.5)	

주 : ()은 행에 대한 각 열의 비중

<표3> 인적·사업체 특성별 직장이동

(단위: 명, %)

	직장이동 임금근로자	산업내, 직종내	산업간 직종내	산업내, 직종간	산업간, 직종간	검정통계량
낮은 일자리질 유지이동	249 [70.1]	19 (7.6)	49 (19.7)	16 (6.4)	165 (66.3)	χ^2 =30.8 p<.002
하향일자리 이동	19 [5.4]	0 (0.0)	2 (10.5)	2 (10.5)	15 (78.9)	
상향일자리이동	62 [17.5]	5 (8.1)	11 (17.7)	5 (8.1)	41 (66.1)	
높은 일자리질 유지이동	25 [7.0]	2 (8.0)	3 (12.0)	2 (8.0)	18 (72.0)	
전체	355	26 (7.3)	65 (18.3)	25 (7.0)	239 (67.3)	

주 : ()은 행에 대한 각 열의 비중

[]은 전체노동이동 여성임금근로자에 대한 비중

2. 여성의 직장이동 유형 결정요인

실업을 경험하지 않는 여성 임금근로자의 직장이동유형에 영향을 미치는 요인에 대해 살펴보기 위해 다항로짓모형을 추정하였다.

모형은 <표4>에서와 같이 카이스퀘어 값이 $p < .01$ 수준에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타나 통계적으로 적합하다고 할 수 있다.

<표4>의 추정결과를 보면, 고졸이하의 저학력자일수록 직장유지보다는 산업내·직종내 직장이동을 할 가능성이 높게 나타났다. 이는 일반적 숙련이 낮은 저학력자가 특정 노동시장 경력을 통해 얻은 숙련의 손실을 최소화하기 위한 것으로 보인다. 연령별로 보면, 55세 이상 여성근로자에 비해 청년층, 30세~54세 여성 근로자는 직장을 유지하기 보다 산업내·직종간, 산업간·직종간 직장이동을 할 가능성이 높게 나타난다. 산업별로 보면, 농림어업, 광업, 건설업, 전기가스수도업, 운수창고통산업에 종사하던 여성 근로자의 경우 제조업에 종사하는 여성근로자에 비해 직장을 유지하지 않고 산업간·직종내 직장이동을 할 가능성은 낮았다. 사회및개인서비스업도 제조업에 비해 직장을 유지하지 않고 산업간·직종내, 산업간·직종간 직장이동을 할 가능성도 낮게 나타났다.

직종별로 보면, 관리직, 전문가, 준전문가들은 단순노무직 및 농림어업숙련자에 비해 직장을 유지하지 않고 산업내·직종간 이동, 산업간·직종간 이동을 할 가능성이 높게 나타났다. 이들은 학력수준이 상대적으로 높고, 따라서 일반적 숙련이 상대적으로 높아 더 나은 일자리로 이동하는 것으로 보인다. 사무직, 장치및기계조작자로 일하고 있는 여성 근로자의 경우 단순노무직 및 농림어업숙련자에 비해 직장을 유지하지 않고 산업내·직종간 이동을 할 가능성이 높게 나타났다. 판매직 여성근로자도 단순노무직 및 농림어업숙련자에 비해 직장을 유지하지 않고 산업간·직종간 직장이동을 할 가능성이 높게 나타났다.

상용근로자는 임시 및 일용근로자에 비해 직장을 유지하지 않고 산업내·직종간 이동, 산업간·직종간 이동을 할 가능성이 낮게 나타났으며, 임금수준이 높을수록 산업간·직종간 이동을 할 가능성이 낮게 나타났다.

또한 좋은 일자리에서 일하고 있는 여성근로자는 그렇지 않은 여성근로자에 비해 산업내·직종간 직장이동을 할 가능성이 낮게 나타났다. 이는 역으로 좋지 않은 일자리에 종사하는 여성이 '좋은 일자리'를 탐색하는 과정에서 산업내·직종간 직장이동을 하는 것으로 해석할 수 있다.

한편, 근속년수가 3년 미만인 여성근로자는 그렇지 않은 여성근로자에 비해 모든 유형의 직장이동을 할 가능성이 높게 나타나 이들의 직장이동이 보다 나은 일자리를 찾기 위한 일자리 탐색과정일 가능성이 높다는 것을 다시 한 번 확인할 수 있다.

<표4> 직장이동에 대한 다항로지분석 결과

		산업내직종내 직장이동/직장 유지		산업내직종간 직장이동/직장 유지		산업간직종내 직장이동/직장 유지		산업간직종간 직장이동/직장 유지	
		계수	(표준오차)		(표준오차)		(표준오차)		(표준오차)
인적 특성	29세미만	1.8884	(1.0490)*	1.4180	(0.7193)**	-0.0951	(1.0681)	1.8963	(0.5839)***
	30 ~ 54세	0.7992	(0.7869)	1.1664	(0.6158)*	0.0068	(0.8640)	1.3782	(0.5060)***
	저학력	2.1963	(0.9668)**	0.7839	(0.4781)	-0.0659	(0.6560)	0.3020	(0.3502)
전 직장 특성	농림어업, 광업, 건설, 전기 가스수도, 운수창고통신업	-0.3607	(1.1113)	-0.9556	(1.2271)	-2.2011	(1.3092)*	-0.9646	(0.6910)
	도소매및음식숙박업	0.4715	(0.5845)	0.4548	(0.3965)	-0.1744	(0.4327)	-0.1533	(0.2661)
	금융보험사업서비스업	0.1735	(0.3019)	-0.0180	(0.2289)	-0.0398	(0.2147)	0.0114	(0.1249)
	사회및개인서비스업	-0.0299	(0.2031)	-0.1365	(0.1554)	-0.2973	(0.1705)*	-0.2900	(0.0975)***
	관리직, 전문가, 준전문가	0.9070	(1.0973)	2.1777	(0.9725)**	-0.0343	(1.2722)	1.2500	(0.6018)**
	사무직	-0.1320	(1.0704)	1.2709	(0.9592)	1.5444	(1.0294)	0.2877	(0.5758)
	서비스직	-1.9515	(1.2803)	2.3216	(0.8725)***	-0.8541	(1.0603)	0.3057	(0.5803)
	판매직	-37.2302	(8.E+ 07)	1.4236	(0.9817)	-36.7392	(7.E+ 07)	1.2129	(0.6381)*
	기능직	1.3467	(1.0712)	0.6788	(1.1393)	-1.5998	(1.3582)	-0.6169	(0.6412)
	장치기계조립및조작자	0.9389	(1.1708)	2.1301	(1.0736)**	-0.6150	(1.3825)	0.4827	(0.6383)
	상용근로자	-0.8058	(0.5966)	-0.8367	(0.3922)**	-0.7111	(0.6367)	-0.6799	(0.3263)**
	중소규모사업체	0.7635	(0.6377)	-0.3567	(0.3675)	0.3756	(0.5642)	-0.1682	(0.2818)
	직업훈련이수	0.7194	(1.1935)	-0.1709	(0.6948)	-0.1632	(1.1676)	0.0224	(0.4883)
	자격증소지	-37.76644	(8.E+ 07)	0.1798	(0.7368)	0.0945	(0.9116)	-0.5518	(0.6059)
	3년미만근속	5.4681	(0.6858)***	4.0812	(0.5532)***	5.8075	(0.7397)***	5.1829	(0.5018)***
	로그입금	0.0141	(0.6146)	-0.1156	(0.4046)	-0.4978	(0.6125)	-0.6689	(0.3235)**
전직장 일자리 질 높음	-0.5917	(0.9407)	-0.9921	(0.5627)*	-0.4636	(0.7439)	-0.4761	(0.3639)	
상수항	-7.0958	(2.9523)**	-4.1888	(2.0349)**	-1.3308	(2.8157)	0.4924	(1.4381)	

Number of obs = 722

LR chi2(80) = 631.37

Pseudo R2 = 0.3776

Prob > chi2 = 0.0000

Log likelihood = -520.331

주: ***<.01. **<.05. *<.10

2. 일자리 질 개선 직장이동의 결정요인

실업을 경험하지 않고 직장이동을 하는 여성 임금근로자들이 일자리 질을 개선시키는데 영향을 미치는 요인은 무엇인지 살펴보기 위해 다항로짓분석을 이용하여 추정하였다.

<표 5>에서 보는 바와 같이 일자리 질 개선 직장이동 모형은 카이스퀘어 값이 $p < .01$ 수준에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타나 통계적으로 적합하다고 할 수 있다.

추정결과를 보면, <표5>와 같다.

연령별로 보면, 55세 이상 여성 근로자에 비해 청년층, 30-54세 여성의 직장이동은 낮은 일자리 질 유지이동이나 일자리 질 하향이동보다는 일자리 질 상향이동일 가능성이 높게 나타났다. 연령이 낮을수록 더 나은 일자리를 탐색하는 것을 다시 한 번 확인할 수 있는 결과이다.

혼인상태가 미혼에서 기혼, 유배우 기혼에서 무배우 기혼으로 변화한 경우가 변화하지 않는 경우에 비해 낮은 일자리 질 유지이동이나 일자리 질 하향이동보다는 일자리 질 상향이동의 직장이동을 할 가능성이 높게 나타났다.

또한 직장이동 횟수가 낮을수록 낮은 일자리 질 유지이동이나 일자리 질 하향이동보다는 일자리 질 상향이동일 가능성이 높게 나타났다. 이는 직장이동을 빈번하게 하는 여성임금근로자의 일자리 질이 높은 수준이 아니라는 것을 간접적으로 설명해주는 결과이다.

전직장의 특성을 보면, 도소매 및 음식숙박업, 사회및개인서비스업에 종사하는 근로자에 보다는 제조업에 종사했던 여성과 직종별로 사무직에 종사했던 여성, 종사상 지위별로는 상용근로자였던 여성 임금근로자가 낮은 일자리 질 유지이동이나 일자리 질 하향이동보다는 일자리 질의 상향이동을 할 가능성이 높게 나타났다.

한편, 높은 일자리 질 유지이동을 한 여성 임금근로자의 특성은 청년층, 고학력, 비교적 큰 사업체에 속하는 사업체, 도소매 및 음식숙박업, 사회및개인서비스업에 종사하는 근로자보다는 제조업에 상용근로자로 종사하면서, 임금수준이 높은 일자리에 종사하였던 것으로 나타났다.

<표5> 직장이동을 통해 일자리 질 개선여부에 대한 다항로지분석 결과

		일자리질 상향이동/낮은 일자리 질유지 및 일자리질 하향이동		높은일자리 질 유지이동/낮은일자리 질유지 및 일자리질 하향이동	
		계수	(표준오차)	계수	(표준오차)
인적 특성	29세미만	2.945183	(1.087427) ***	1.215647	(0.7203766) *
	30~54세	2.072771	(1.053085) **	-0.3217913	(0.6538807)
	저학력	-0.4581688	(0.3124351)	-0.6558319	(0.3886821) *
	혼인상태	0.6695395	(0.353657) *	0.2033473	(0.4962565)
직장 이동	산업내·직종내 이동	0.6114736	(0.7571099)	-1.005373	(1.2056)
	산업내·직종간 이동	0.7064404	(0.5441189)	-1.051705	(0.8583561)
	산업간·직종내 이동	-0.0343556	(0.7262111)	-1.290165	(1.004292)
	산업간·직종간 이동	0.4308145	(0.4597138)	-0.9029715	(0.6457002)
	직장이동횟수	-0.5875992	(0.1852889) ***	-0.3145801	(0.2541739)
전직 장 특 성	농림어업, 광업, 건설, 전기가 스수도, 운수창고통신업	-0.7827151	(0.707871)	-0.1281013	(0.7150198)
	도소매및음식숙박업	-0.5146607	(0.2665205) *	-0.5928578	(0.3016402) **
	금융보험사업서비스업	-0.0585915	(0.1320911)	-0.1173054	(0.1458274)
	사회및개인서비스업	-0.2672225	(0.0996487) ***	-0.4425147	(0.1170321) ***
	관리직, 전문가, 준전문가	0.5854009	(0.6945565)	0.8389482	(1.237205)
	사무직	1.359177	(0.6503541) **	1.352052	(1.207582)
	서비스직	0.9425198	(0.6856456)	1.436791	(1.240721)
	판매직	-0.2555077	(0.8363384)	0.4419175	(1.310223)
	기능직	-0.2421961	(0.7519841)	0.8006061	(1.261318)
	장치기계조립및조작자	0.0013865	(0.750129)	0.611514	(1.285961)
	상용근로자	0.6798462	(0.343196) **	1.911828	(0.6680564) ***
	중소규모사업체	-0.136726	(0.265295)	-1.225133	(0.3073198) ***
	직업훈련이수	0.3242816	(0.4343823)	-0.0128254	(0.4960708)
	자격증소지	-0.0968093	(0.4481639)	-0.2459881	(0.5396163)
	로그임금	-0.0052468	(0.3139684)	1.961756	(0.4799382) ***
	3년미만근속	0.4578725	(0.3744896)	0.8281991	(0.5588217)
	상수항	-3.39867	(1.74457) *	-10.75476	(2.380713) ***

Number of obs =650
 LR chi2(50)=254.35
 Prob > chi2 =0.0000
 Log likelihood=-391.52494
 Pseudo R2=0.2452

주: ***<.01. **<.05. *<.10

V. 요약 및 시사점

본 논문은 한국노동패널자료를 이용하여 2001년부터 2005년의 기간 동안 취업상태를 지속하고 있는 여성 임금 근로자를 분석대상으로 하여 그들의 직동이동의 실태와 일자리 질 개선, 그리고 일자리 질 개선에 영향을 미치는 요인에 대한 분석을 실시하였다.

주요 발견은 다음과 같다.

첫째, 여성 임금근로자의 직장이동이 48.7%로 적은 수준은 아니며, 청년층일수록, 근속년수 3년 미만 근로자일수록, 고학력일수록, 임시·일용직일수록, 제조업과 도소매숙박업에 취업하고 있을수록, 서비스직, 판매직, 장치기계조립조작자일수록 직장이동을 할 가능성이 높게 나타났다.

둘째, 여성근로자의 직장이동 유형은 산업간·직종간 직장이동의 비중이 높았으며, 고학력자일수록, 연령이 낮을수록 산업간·직종간 직장이동의 비중이 높게 나타났다. 산업별로는 농림어업및 광업종사자는 산업내·직종내 직장이동의 비중이 높았을 뿐 나머지 산업은 산업간·직종간 직장이동의 비중이 높았고, 모든 직종에서 산업간·직종간 직장이동이 높은 가운데 서비스직 직장이동자 중 42%는 산업내·직종내 직장이동을 하였으며, 기능직 직장 이동자는 29%가 산업내·직종내 직장이동을 하였다.

셋째, 경제전체에 좋은 일자리의 비중이 2005년 현재 29.6%로 낮은 가운데 직장이동의 17.5%는 높은 질의 일자리로 상향이동을 하였고, 높은 일자리 질 유지이동도 7%를 기록하였다. 이는 여성의 직장이동은 일부에게는 보다 나은 일자리를 찾기 위한 일자리 탐색과정인 반면, 노동이 불안정한 일부 여성 근로자는 낮은 일자리 질 내에서 빈번하게 이동하고 있는 것을 알 수 있다.

넷째, 여성의 직장이동유형은 젊을수록, 고학력일수록, 산업간·직종간 이동을 하는 반면, 제조업에 종사하는 근로자는 농림어업, 광업, 전기·가스·수도업, 건설업, 운수·창고·통신업과 비교하여 산업내·직종내 이동을 할 가능성이 높고, 사회·및·개인서비스업에 비교해서는 산업내·직종간, 산업간·직종간 이동을 하는 것으로 나타났다. 관리직, 전문가, 준전문가도 산업내·직종간, 산업간·직종간 이동을 할 가능성이 높다. 또 좋은 일자리에 있는 여성 근로자는 산업내·직종간 이동을 할 가능성이 낮으며, 임금수준이 높을수록 산업간·직종간 이동을 할 가능성이 낮게 나타났다.

다섯째, 젊은층일수록, 직장이동횟수가 적을수록, 전직장의 특성이 제조업일수록, 사무직일수록, 상용근로자일수록 일자리 질 상향이동의 가능성이 높게 나타났다.

이러한 분석을 통해 노동시장을 이탈하지 않고 노동시장경력을 쌓아가는 여성 임금근로자의 직장이동은 남성과 마찬가지로 더 나은 일자리의 탐색과정이거나 소위 직업능력이 취약한 계층의 낮은 일자리 질 간의 빈번한 이동이라고 할 수 있다. 따라서 정부의 임금근로자를 위한 여성고용정책은 경제전체적으로 좋은 일자리를 늘리는 정책이 필요함과 동시에 여성 취약계층을 위해서는 직업능력을 늘릴 수 있는 정책과 실질적인 고용보호 방안을 병행할 필요가 있다.

참고문헌

- 강철희·유정아, 「재취업자의 고용의 질에 관한 연구」, 『사회보장연구』, 제20권 제1호, 2004, pp.83-116
- 김종숙·박수미, 『한국 여성의 노동이동』, 한국여성개발원, 2003.
- 김혜원, 「한국 여성 경제활동참가율 및 고용률의 변동요인 분석」, 『노동리뷰』, 2006.8. pp41-54.
- 방하남·이상호, 「좋은 일자리(good job)의 개념구성 및 결정요인의 분석」, 『제6차 패널학술대회논문집』, pp439-465.
- 이병희, 「노동이동과 인력개발」, 『노동경제논집』 제28권(1), 2005.4, pp.1 ~ 28.
- 통계청, 『고용동향』
- Light & Ureta, “Gender Differences in wages and Job turnover among Continuously Employed workers”, *American Economic Review*, vol.80, No.1, 1990, pp.293-297.
- Schmitt, “How good is the Economy at Creating Good Jobs?”, Center for Economic and Policy Research, 2005.